

# **Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Material terhadap Kinerja Karyawan dalam Peningkatan Produktivitas (Studi pada Republik Lele – Pare Kediri)**

*KEMALA NATARANI*

## **ABSTRAK**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah kompensasi material berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Apakah kompensasi material berpengaruh signifikan terhadap produktivitas; (3) Apakah kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2011, sedangkan lokasi penelitian pada Republik Lele Pare – Kediri. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 41 orang, dimana subyek dari populasi mempunyai kesempatan yang sama.

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah : variabel bebas (X) yaitu Kompensasi Material, terdiri dari ; Gaji ( $X_1$ ), Tunjangan ( $X_2$ ), Bonus ( $X_3$ ), Komisi ( $X_4$ ); variabel terika (Y) yaitu : Kinerja ( $Y_1$ ) dan Produktivitas ( $Y_2$ ). Dengan menggunakan analisis regresi untuk menjawab hipotesis diperoleh hasil sebagai berikut : (1) Variabel kompensasi material yang terdiri dari gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), bonus ( $X_3$ ) dan komisi ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y_1$ ) pada Republik Lele Pare – Kediri; (2) Variabel kompensasi material yang terdiri dari gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), bonus ( $X_3$ ) dan komisi ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas ( $Y_2$ ) pada Republik Lele Pare – Kediri, akan tetapi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sehingga apabila variabel independen berdiri sendiri maka tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas; (3) Variabel kinerja karyawan ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas ( $Y_2$ ) pada Republik Lele Pare – Kediri; (4) Variabel kompensasi material yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja ( $Y_1$ ) adalah bonus ( $X_3$ ), dengan koefisien regresi sebesar 0,434.

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan, jasa, pelayanan dan manufaktur akan selalu mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan agar kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin di masa yang akan datang. Dalam pencapaian tujuan tersebut kedudukan pemimpin sebagai pengelola dan pengambil keputusan mempunyai peranan sentral untuk mengusahakan tujuan tersebut dapat dicapai oleh perusahaan secara efektif, efisien dan ekonomis.

Salah satu faktor produksi yang berperan dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, mustahil perusahaan dapat berkembang dengan baik, sebagaimana yang terjadi pada Republik Lele yang mana hasil produksi pembesaran ikan lele mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya, sehingga dapat dikatakan belum stabil meskipun cenderung meningkat, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.1.

Perusahaan harus dapat memberikan balas jasa bagi karyawannya. Balas jasa ini

umumnya berupa upah. Pemberian upah yang memadai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bersemangat dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan meningkatnya produktivitas kerja tersebut maka perusahaan dapat terus melanjutkan kelangsungan hidupnya.

Tabel 1.1. Hasil Produksi Lele (Kg.) Tahun 2009 – 2011

NO.	BULAN	2009	2010	2011
1	Januari	37.727	49.220	49.920
2	Pebruari	44.809	50.531	60.265
3	Maret	53.326	51.505	73.063
4	April	44.232	68.241	77.760
5	Mei	37.902	58.538	73.677
6	Juni	52.386	63.560	85.162
7	Juli	49.012	61.642	88.839
8	Agustus	47.332	68.230	76.571
9	September	49.970	61.296	81.198
10	Oktober	52.539	64.382	103.675
11	Nopember	55.170	58.500	81.817
12	Desember	49.777	71.196	-

Sumber : *Republik Lele Pare – Kediri (Desember, 2011)*

Jika dilihat pada tabel di atas, hasil produksi lele pada mengalami naik turun. Dan Republik Lele mulai memberikan kompensasi material berupa bonus dan komisi pada tahun 2011.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi motivasi ini benar-benar dapat diusahakan agar terjadi keseimbangan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi. Motivasi dalam organisasi merupakan hak yang dapat meningkatkan semangat kerja. Motivasi kerja merupakan kunci dari prestasi kerja dan produktivitas kerja adalah tujuan dari segala organisasi atau manajemen.

Adanya kebutuhan yang semakin meningkat di satu pihak dan sulitnya pemenuhan kebutuhan di pihak lain seringkali menyebabkan perubahan sikap manusia terhadap kerja. Meningkatnya tuntutan hidup yang tidak diimbangi dengan meningkatnya penghasilan bisa menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja.

Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain.

Kepentingan organisasi harus terjamin dalam arti bahwa melalui pengerahan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, waktu dan tenaga para pekerjanya, organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya yang pada gilirannya memungkinkan organisasi tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan juga untuk bertumbuh dan berkembang, baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif.

Sedarmayanti (2010;239) menyatakan bahwa tujuan kompensasi adalah : (1) Menghargai kinerja; (2) Menjamin keadilan; (3) Mempertahankan karyawan; (4) Memperoleh karyawan bermutu; (5) Mengendalikan biaya; dan (6) Memenuhi peraturan.

Agar efektif, sistem kompensasi perusahaan hendaknya menyediakan empat hal, yaitu : (1) tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar; (2) keadilan dengan pasar kerja eksternal; (3) keadilan dalam perusahaan; dan (4) perlakuan individu perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka, (Meldona, 2009;297).

Jika para anggota organisasi diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif. Artinya, jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar

apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil. Dikatakan wajar sebab ada kaitannya dengan berbagai segi kehidupan kekaryaannya para anggota organisasi seperti prestasi kerja, keluhan, tingkat kemangkiran yang tinggi, seperti terjadinya kecelakaan dalam pelaksanaan tugas dan bahkan pemogokan serta keinginan pindah kerja ke organisasi yang lain. Kalaupun para pegawai tidak meninggalkan organisasi dan pindah ke organisasi lain, yang sangat mungkin terjadi ialah timbulnya berbagai masalah dalam kekaryaannya yang bersifat psikologis, teknis dan administratif.

Apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi juga akan kalah bersaing di pasaran tenaga kerja. Jika situasi demikian terus berlanjut, organisasi yang bersangkutan akan tidak mampu menghasilkan produk yang memungkinkannya mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

Demikian juga kenyataan yang ada pada perusahaan peternakan Lele yaitu Republik Lele Pare – Kediri. Perusahaan menginginkan adanya peningkatan produktivitas. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu mengembangkan sistem imbalan yang diterapkan berdasarkan prinsip keadilan, kewajaran dan kesetaraan, berkaitan dengan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Material terhadap Kinerja Karyawan dalam Peningkatan Produktivitas (Studi pada Republik Lele Pare – Kediri)”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi material berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi material berpengaruh signifikan terhadap produktivitas?
3. Apakah kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi material terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi material terhadap produktivitas.
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Terhadap Perusahaan**

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan atau manajemen dalam hal penetapan suatu kebijakan yang akan diambil dalam pengelolaan sumber daya manusianya dan pengelolaan organisasinya yang lebih efektif khususnya pemberian kompensasi material guna menunjang keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dan memelihara kelangsungan hidup perusahaan.

### **b. Terhadap Peneliti**

Bagi peneliti, merupakan penerapan teori-teori yang diperoleh dalam bangku kuliah terhadap praktik di lapangan, khususnya teori tentang kompensasi material.

### c. Terhadap Ilmu Pengetahuan

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan dalam rangka pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan kompensasi material serta kinerja karyawan.
- 2) Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang memiliki niat pengembangan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kompensasi material dan kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2011, sedangkan lokasi penelitian pada Republik Lele Pare – Kediri.

### 3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Pada umumnya yang merupakan unit analisis dalam penelitian survey adalah individu.

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu ingin menguji pengaruh antara kompensasi material terhadap kinerja karyawan, dimana penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis.

### 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Sampel didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang diambil secara representatif guna digeneralisasikan. Sesuai dengan lokasi penelitian maka yang menjadi satuan dalam penelitian ini adalah karyawan Republik Lele Pare – Kediri yang berjumlah 41 orang.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Angket/Quesinare
2. Teknik Dokumentasi

### 3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap item dalam suatu variabel dengan total skornya menggunakan teknik kerelasi *product moment* (Karl Pearson). Apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dapat dikatakan valid.

Rumus koefisien alpha dapat dipakai untuk menghitung tingkat reliabilitas instrumen yang butir-butirnya tidak diskor secara dikotomis. Rumus ini berguna untuk menghitung tingkat reliabilitas instrumen yang skornya dalam bentuk rentangan, dan dianggap reliable bila Alpha Cronbach nilainya > 0.60. (Arikunto : 2002).

### 3.6. Analisis Data

1. Untuk menguji hipotesis pertama, digunakan persamaan regresi :

$$Y_1 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana :

$Y_1$  = kinerja karyawan

$b_0$  = konstanta

$b_1 \dots b_4$  = koefisien regresi  $X_1 \dots X_4$

$X_1$  = gaji

$X_2$  = tunjangan

$X_3$  = bonus

$X_4$  = komisi

$e$  = error term

2. Untuk menguji hipotesis kedua, digunakan persamaan regresi :

$$Y_2 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana :

$Y_2$  = produktivitas

$b_0$  = konstanta

$b_1 \dots b_4$  = koefisien regresi  $X_1 \dots X_4$

$X_1$  = gaji

$X_2$  = tunjangan

$X_3$  = bonus

$X_4$  = komisi  
 $e$  = error term

3. Untuk menguji hipotesis ketiga, digunakan persamaan regresi :

$$Y_2 = b_0 + bY_1 + e$$

Dimana :

$Y_2$  = produktivitas  
 $b_0$  = konstanta  
 $b$  = koefisien regresi  
 $Y_1$  = kinerja karyawan  
 $e$  = error term

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi linear berganda digunakan uji F dan uji t.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan distribusi frekwensi jawaban responden berdasarkan kuesioner yang disebarakan, yaitu untuk melihat variabel kompensasi material yang terdiri dari gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Hasil distribusi frekwensi dari 40 karyawan yang dijadikan responden penelitian ini dapat dilihat selengkapnya pada Data Primer Diolah.

Berikut ini merupakan paparan secara deskriptif mengenai item dan variabel penelitian berdasarkan jawaban responden.

#### 1. Variabel Gaji ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel distribusi frekwensi item - item variabel gaji, nampak bahwa untuk indikator gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan jumlahnya sudah memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari ( $X_{1,1}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 32 orang (80,0%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 3,950 menunjukkan bahwa gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan jumlahnya sudah memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari ( $X_{1,1}$ )

menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 32 orang (80,0%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 3,950 menunjukkan bahwa gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan jumlahnya sudah memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Sedangkan untuk indikator gaji yang diterima sudah seimbang dibandingkan dengan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya indikator pemberian gaji oleh perusahaan kepada karyawan selalu tepat pada waktunya ( $X_{1,3}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 27 orang (67,5%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 3,925 menunjukkan bahwa pemberian gaji oleh perusahaan kepada karyawan selalu tepat pada waktunya.

Indikator yang terakhir dari variabel gaji adalah proses pengambilan gaji oleh karyawan sangat mudah ( $X_{1,4}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 25 orang (62,5%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 4,275 menunjukkan bahwa proses pengambilan gaji oleh karyawan sangat mudah.

#### 2. Variabel Tunjangan ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel distribusi frekwensi item - item variabel tunjangan, nampak bahwa untuk indikator perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan ( $X_{2,1}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 21 orang (52,5%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 4,025 menunjukkan bahwa perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Sedangkan untuk indikator jenis tunjangan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kondisi masing-masing karyawan, misalnya masa kerja, jumlah keluarga dan sebagainya ( $X_{2,2}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 18 orang (45,0%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 4,300 menunjukkan bahwa jenis tunjangan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kondisi masing-masing karyawan, misalnya masa kerja, jumlah keluarga dan sebagainya.

Selanjutnya indikator pemberian tunjangan oleh perusahaan kepada karyawan selalu tepat pada waktunya ( $X_{2,3}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 27 orang (67,5%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 4,025 menunjukkan bahwa pemberian tunjangan oleh perusahaan kepada karyawan selalu tepat pada waktunya.

Indikator yang terakhir dari variabel tunjangan adalah proses pengambilan tunjangan oleh karyawan sangat mudah ( $X_{2,4}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 21 orang (52,5%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 4,325 menunjukkan bahwa proses pengambilan tunjangan oleh karyawan sangat mudah.

### 3. Variabel Bonus ( $X_3$ )

Berdasarkan tabel distribusi frekwensi item - item variabel bonus, nampak bahwa untuk indikator perusahaan menerapkan sistem bonus bagi karyawan yang berprestasi ( $X_{3,1}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 32 orang (80,0%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 3,850 menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan sistem bonus bagi karyawan yang berprestasi.

Sedangkan untuk indikator pemberian bonus kepada karyawan didasarkan pada penilaian yang obyektif ( $X_{3,2}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 25 orang (62,5%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 3,825 menunjukkan bahwa pemberian bonus kepada karyawan didasarkan pada penilaian yang obyektif.

Selanjutnya indikator jumlah bonus yang diberikan kepada karyawan seimbang dengan prestasi yang telah dicapainya ( $X_{3,3}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 32 orang (80,0%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 3,900 menunjukkan bahwa jumlah bonus yang diberikan kepada karyawan seimbang dengan prestasi yang telah dicapainya.

Indikator yang terakhir dari variabel bonus adalah masing-masing karyawan berpeluang untuk memperoleh bonus dari perusahaan ( $X_{3,4}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 24 orang (60,0%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 3,850 menunjukkan bahwa masing-masing karyawan berpeluang untuk memperoleh bonus dari perusahaan.

### 4. Variabel Komisi ( $X_4$ )

Berdasarkan tabel distribusi frekwensi item - item variabel komisi, nampak bahwa untuk indikator perusahaan menerapkan sistem komisi bagi karyawan yang melebihi target produksi ( $X_{4,1}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 21 orang (52,5%) menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata skor 4,525 menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan sistem komisi bagi karyawan yang melebihi target produksi.

Sedangkan untuk indikator jumlah komisi yang diberikan oleh perusahaan

seimbang dengan tingkat pengorbanan/ usaha oleh karyawan ( $X_{4,2}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 19 orang (47,5%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 4,275 menunjukkan bahwa jumlah komisi yang diberikan oleh perusahaan seimbang dengan tingkat pengorbanan/ usaha oleh karyawan.

Selanjutnya indikator sistem komisi yang diterapkan oleh perusahaan berdasarkan pertimbangan yang adil dan obyektif ( $X_{4,3}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 21 orang (52,5%) menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata skor 4,525 menunjukkan bahwa sistem komisi yang diterapkan oleh perusahaan berdasarkan pertimbangan yang adil dan obyektif.

Indikator yang terakhir dari variabel komisi adalah masing-masing karyawan berpeluang untuk memperoleh komisi dari perusahaan ( $X_{4,4}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 24 orang (60,0%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 4,150 menunjukkan bahwa masing-masing karyawan berpeluang untuk memperoleh komisi dari perusahaan.

##### **5. Variabel Kinerja ( $Y_1$ )**

Berdasarkan tabel distribusi frekwensi item - item variabel kinerja, nampak bahwa untuk indikator tingkat kehadiran karyawan ditinjau dari absensi dan datang-pulang tepat waktu pada periode tertentu sudah tertib dan baik ( $Y_{1,1}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 25 orang (62,5%) menyatakan cukup. Dengan rata-rata skor 3,400 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan ditinjau dari absensi dan datang-pulang tepat waktu pada periode tertentu sudah cukup tertib dan baik.

Sedangkan untuk indikator tingkat penyelesaian pekerjaan selama ini oleh karyawan selalu baik dan tidak ada masalah ( $Y_{1,2}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 28 orang (70,0%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 3,700 menunjukkan bahwa tingkat penyelesaian pekerjaan selama ini oleh karyawan selalu baik dan tidak ada masalah.

Selanjutnya indikator karyawan tidak pernah mengeluh atau bahkan mogok kerja dalam menghadapi masalah pekerjaan ( $Y_{1,3}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 22 orang (55,0%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 4,200 menunjukkan bahwa karyawan tidak pernah mengeluh atau bahkan mogok kerja dalam menghadapi masalah pekerjaan.

Indikator yang terakhir dari variabel kinerja adalah tingkat keluar masuknya karyawan di perusahaan ini sangat rendah (jarang) ( $Y_{1,4}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 20 orang (50,0%) menyatakan cukup. Dengan rata-rata skor 3,575 menunjukkan bahwa tingkat keluar masuknya karyawan di perusahaan ini cukup rendah (kadang-kadang).

##### **6. Variabel Produktivitas ( $Y_2$ )**

Berdasarkan tabel distribusi frekwensi item - item variabel produktivitas, nampak bahwa untuk indikator perbandingan antara panen yang saudara hasilkan dengan pakan atau biaya yang saudara keluarkan lebih banyak ( $Y_{2,1}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 23 orang (57,5%) menyatakan cukup. Dengan rata-rata skor 3,500 menunjukkan bahwa perbandingan antara panen yang saudara hasilkan dengan pakan atau biaya yang saudara keluarkan sedikit lebih banyak.

Sedangkan untuk indikator waktu panen yang saudara hasilkan dengan standart waktu yang telah ditetapkan lebih cepat ( $Y_{2,2}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 18 orang (45,0%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 3,700 menunjukkan bahwa waktu panen yang saudara hasilkan dengan standart waktu yang telah ditetapkan sedikit lebih cepat.

Selanjutnya indikator kualitas hasil panen melebihi standart yang telah ditetapkan ( $Y_{2,3}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 28 orang (70,0%) menyatakan setuju. Dengan rata-rata skor 4,050 menunjukkan bahwa kualitas hasil panen melebihi standart yang telah ditetapkan.

Indikator yang terakhir dari variabel produktivitas adalah tingkat kematian yang diderita setiap kolamnya relatif kecil ( $Y_{2,4}$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 20 orang (50,0%) menyatakan cukup. Dengan rata-rata skor 3,625 menunjukkan bahwa tingkat kematian yang diderita setiap kolamnya relatif cukup kecil.

## 4.2. Pengujian Instrumen Penelitian

### 4.2.1. Uji Validitas

Dari hasil pengujian ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total di atas 0,3 dan nilai Sig di bawah 0,05, sehingga semua butir instrumen dinyatakan valid.

### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,600. Dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Nunally semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian

dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## 4.3. Uji Hipotesis

### 4.3.1. Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 4.14. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Imbalan Material dengan Kinerja

Variabel Dependen = Kinerja (Y1)			
Variabel Independen	Koef Regresi (b)	Koef. Beta	T-ratio
Gaji	0,296	0,294	4,005
Tunjangan	0,198	0,237	3,658
Bonus	0,434	0,374	5,389
Komisi	0,211	0,199	3.234
Konstanta	-3,674		
Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) = 0,969			
Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,940			
F-Statistik = 136,430			

Sumber : Data primer diolah, 2012

## 1. Pengujian Hipotesis Secara Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis yang mengatakan bahwa secara bersama-sama kompensasi materiil yang terdiri dari gaji, tunjangan, bonus dan komisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uraian hipotesis tersebut kemudian dibuktikan dengan melakukan pengujian statistik dengan uji F.

Dari hasil pengolahan data dengan perhitungan komputer menggunakan program SPSS Ver. 16 dihasilkan F-hitung sebesar 136,430. Dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ), dan daerah kritis df pembilang 4 dan df penyebut 30 menghasilkan F-tabel sebesar 2,69.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa  $F\text{-hitung} = 136,430 > F\text{-tabel} = 2,69$  yang berarti secara bersama-sama variabel kompensasi materiil yang terdiri dari gaji,

tunjangan, bonus dan komisi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengujian Hipotesis Secara Individu

Pengaruh keempat variabel kompensasi materiil yang terdiri dari variabel gaji, tunjangan, bonus dan komisi terhadap kinerja karyawan secara parsial diukur dari nilai koefisien regresinya. Jika koefisien regresi positif berarti pengaruhnya positif dan jika koefisien regresinya negatif berarti pengaruhnya negatif. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak diukur dari nilai t-hitung atau t-ratio masing-masing variabel independen. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel berarti pengaruh tersebut signifikan. Dan jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel berarti pengaruh tersebut tidak signifikan. Uji statistik tersebut dapat menghasilkan suatu variabel berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tapi tidak signifikan, berpengaruh negatif dan signifikan, serta berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan.

Koefisien regresi variabel gaji ( $X_1$ ) = 0,296; tunjangan ( $X_2$ ) = 0,198; bonus ( $X_3$ ) = 0,434 dan komisi ( $X_4$ ) = 0,211. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika rata-rata skor variabel X meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja (Y1) akan mengalami peningkatan sebesar koefisien regresi. Hasil analisis ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel variabel gaji, tunjangan, bonus dan komisi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel X terhadap kinerja, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Langkah-langkah pengujiannya adalah :

### a. Menentukan Hipotesis

$H_0$  :  $b_1 = 0$ , secara parsial variabel X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.

$H_a$  :  $b_1 \neq 0$ , secara parsial variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.

### b. Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar  $X_1 = 4,005$ ;  $X_2 = 3,658$ ;  $X_3 = 5,389$  dan  $X_4 = 3,234$ . dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) = 30 diperoleh harga t dalam tabel = 2,042.

### c. Kesimpulan

Karena harga t-hitung semua variabel lebih besar dari harga t-tabel = 2,042, maka kesimpulannya hipotesis menolak  $H_0$ , yang artinya bahwa secara parsial variabel gaji, tunjangan, bonus dan komisi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

## 4.3.2. Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 4.15. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Imbalan Material dengan Produktivitas

Variabel Dependen = Produktivitas (Y2)			
Variabel Independen	Koef Regresi (b)	Koef. Beta	T-ratio
Gaji	0,063	0,059	0,259
Tunjangan	0,260	0,292	1,457
Bonus	0,169	0,136	0,635
Komisi	0,301	0,265	1.396
Konstanta	1,622		
Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) = 0,423			
Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,651			
F-Statistik = 6,423			

Sumber : Data primer diolah, 2012

## 1. Pengujian Hipotesis Secara Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis yang mengatakan bahwa secara bersama-sama kompensasi materiil yang terdiri dari gaji, tunjangan, bonus dan komisi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Uraian hipotesis tersebut kemudian dibuktikan dengan melakukan pengujian statistik dengan uji F.

Dari hasil pengolahan data dengan perhitungan komputer menggunakan program SPSS Ver. 16 dihasilkan F-hitung sebesar 6,423. Dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ), dan daerah kritis df pembilang 4 dan df penyebut 30 menghasilkan F-tabel sebesar 2,69.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa  $F\text{-hitung} = 6,423 > F\text{-tabel} = 2,69$  yang berarti secara bersama-sama variabel kompensasi materiil yang terdiri dari gaji, tunjangan, bonus dan komisi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## 2. Pengujian Hipotesis Secara Individu

Pengaruh keempat variabel kompensasi materiil yang terdiri dari variabel gaji, tunjangan, bonus dan komisi terhadap produktivitas karyawan secara parsial diukur dari nilai koefisien regresinya. Jika koefisien regresi positif berarti pengaruhnya positif dan jika koefisien regresinya negatif berarti pengaruhnya negatif. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak diukur dari nilai t-hitung atau t-ratio masing-masing variabel independen. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel berarti pengaruh tersebut signifikan. Dan jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel berarti pengaruh tersebut tidak signifikan. Uji statistik tersebut dapat menghasilkan suatu variabel berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tapi tidak signifikan, berpengaruh negatif dan signifikan, serta berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan.

Koefisien regresi variabel gaji ( $X_1$ ) = 0,063; tunjangan ( $X_2$ ) = 0,260; bonus ( $X_3$ ) = 0,169 dan komisi ( $X_4$ ) = 0,301. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika rata-rata

skor variabel X meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas ( $Y_2$ ) akan mengalami peningkatan sebesar koefisien regresi. Hasil analisis ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel gaji, tunjangan, bonus dan komisi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel X terhadap produktivitas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Langkah-langkah pengujiannya adalah :

### a. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ , secara parsial variabel X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap  $Y_2$ .

$H_a : b_1 \neq 0$ , secara parsial variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap  $Y_2$ .

### b. Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar  $X_1 = 0,259$ ;  $X_2 = 1,457$ ;  $X_3 = 0,635$  dan  $X_4 = 1,396$ . dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) = 30 diperoleh harga t dalam tabel = 2,042.

### c. Kesimpulan

Karena harga t-hitung semua variabel lebih kecil dari harga t-tabel = 2,042, maka kesimpulannya hipotesis menerima  $H_0$ , yang artinya bahwa secara parsial variabel gaji, tunjangan, bonus dan komisi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### 4.4.3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel kinerja ( $Y_1$ ) terhadap variabel

produktivitas (Y2). Berdasarkan analisis regresi sederhana dengan program SPSS diperoleh hasil seperti dalam tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Kinerja dengan Variabel Produktivitas

Variabel Dependen = Produktivitas (Y2)			
Variabel Independen	Koef Regresi (b)	Koef. Beta	T-ratio
Kinerja (Y1)	0,716	0,670	5,567
Konstanta	4,222		
Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) = 0,449			
Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,670			
F-Statistik = 30,988			

Sumber : Data primer diolah, 2012

Pengaruh variabel kinerja (Y1) terhadap produktivitas (Y2) diukur dari nilai koefisien regresinya. Jika koefisien regresi positif berarti pengaruhnya positif dan jika koefisien regresinya negatif berarti pengaruhnya negatif. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak diukur dari nilai t-hitung atau t-ratio variabel independen. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel berarti pengaruh tersebut signifikan. Dan jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel berarti pengaruh tersebut tidak signifikan. Uji statistik tersebut dapat menghasilkan suatu variabel berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tapi tidak signifikan, berpengaruh negatif dan signifikan, serta berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan.

Koefisien regresi variabel kinerja (Y1) diperoleh hasil sebesar 0,716. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa jika rata-rata skor kinerja (Y1) meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas (Y2) akan mengalami peningkatan sebesar 0,716 satuan. Hasil

analisis ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel kinerja (Y1) terhadap produktivitas (Y2), maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Langkah-langkah pengujian-nya adalah :

a. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b = 0$ , variabel kinerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

$H_a : b \neq 0$ , variabel kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

b. Menghitung harga statistik

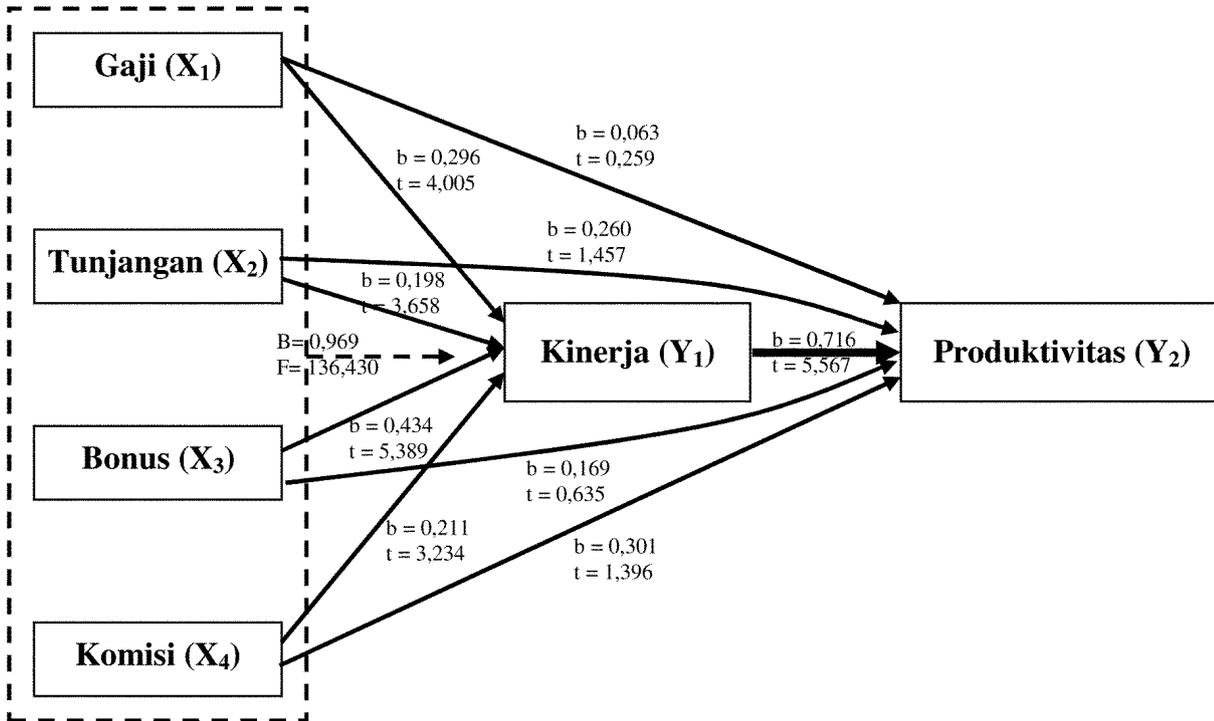
Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 5,567. dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) = 30 diperoleh harga t dalam tabel = 2,042 (*lampiran*).

c. Kesimpulan

Karena harga t-hitung = 5,567 lebih besar dari harga t-tabel = 2,042, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan  $H_0$ , maka kesimpulannya hipotesis menolak  $H_0$ , yang artinya bahwa variabel kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas.

#### 4.5. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis di atas menggambarkan pengaruh masing-masing variabel baik pengaruh variabel kompensasi materiil terhadap kinerja, pengaruh kompensasi materiil terhadap produktivitas maupun pengaruh kinerja terhadap produktivitas. Apabila digambarkan dalam sebuah bagan dapat dilihat sebagaimana pada bahan berikut :



Gambar 4.1. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

#### 4.5.1. Pengaruh Variabel Kompensasi materiil terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah disajikan di atas, dapat diketahui bahwa secara simultan variabel kompensasi materiil yang terdiri dari gaji, tunjangan, bonus dan komisi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini didasarkan pada hasil uji F, dimana F hitung > dari F tabel.

Sedangkan secara parsial, semua variabel kompensasi materiil yang terdiri dari gaji, tunjangan, bonus dan komisi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini didasarkan pada hasil uji t, dimana t hitung pada masing-masing variabel lebih besar dari pada t tabel.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Kompensasi material berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan” telah terbukti.

#### 4.5.2. Pengaruh Variabel Kompensasi Materiil terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah disajikan di atas, dapat diketahui bahwa secara simultan variabel kompensasi materiil yang terdiri dari gaji, tunjangan, bonus dan komisi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas. Hal ini didasarkan pada hasil uji F, dimana F hitung > dari F tabel.

Sedangkan secara parsial, semua variabel kompensasi materiil yang terdiri dari gaji, tunjangan, bonus dan komisi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini didasarkan pada hasil uji t, dimana t hitung pada masing-masing variabel lebih kecil dari pada t tabel.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Kompensasi material berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas” telah terbukti secara simultan, akan tetapi secara parsial tidak terbukti.

#### **4.5.3. Pengaruh Variabel Kinerja terhadap Produktivitas**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah disajikan di atas, dapat diketahui bahwa variabel kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas. Hal ini didasarkan pada hasil uji t, dimana t hitung pada variabel kinerja lebih besar dari pada t tabel.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi "Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas" telah terbukti.

Memperhatikan hasil penelitian ini, terdapat temuan bahwa kompensasi material yang terdiri dari gaji, tunjangan, bonus dan komisi lebih berpengaruh secara langsung baik simultan maupun parsial terhadap kinerja, akan tetapi tidak berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas.

Variabel kompensasi material yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja ( $Y_1$ ) adalah Bonus ( $X_3$ ) dengan koefisien regresi terbesar 0,434 dibandingkan dengan tiga variabel yang lain.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Hasil penelitian berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi material yang terdiri dari gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), bonus ( $X_3$ ) dan komisi ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y_1$ ) pada Republik Lele Pare – Kediri.
2. Variabel kompensasi material yang terdiri dari gaji ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ),

bonus ( $X_3$ ) dan komisi ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas ( $Y_2$ ) pada Republik Lele Pare – Kediri, akan tetapi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sehingga apabila variabel independen berdiri sendiri maka tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

3. Variabel kinerja karyawan ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas ( $Y_2$ ) pada Republik Lele Pare – Kediri.
4. Variabel kompensasi material yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja ( $Y_1$ ) adalah bonus ( $X_3$ ), dengan koefisien regresi sebesar 0,434.

#### **5.2. Saran-saran**

1. Melihat hasil penelitian bahwa variabel kompensasi material lebih berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, maka perusahaan sebaiknya lebih mengutamakan perhatiannya kepada kinerja karyawan dengan jalan meningkatkan peran dari kompensasi material yang terdiri dari gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Meningkatnya kinerja karyawan ini, dengan sendirinya akan meningkatkan produktivitas, hal ini ditunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kinerja dan produktivitas.
2. Mengingat variabel bonus merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja, maka kebijakan terhadap bonus yang diberikan kepada karyawan hendaknya lebih ditingkatkan lagi, sehingga karyawan lebih giat bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas yang diinginkan dapat tercapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel bebas seperti

: piecework, kurva kematangan dan lain-lain, mengingat hasil penelitian ini yang menemukan bahwa variabel-variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M, 1994, *Hand Book Human Resourc Management*, terjemah Elek Media.
- Davis, Keith, 1990, *Human Relation of Work*, McGraw-Hill, Book Co, Ing, Koga, Kesha. Co Ltd, Tokyo.
- Flippo, Edwin B., 1971, *Principle of Personal Management*, McGraw-Hill, Koga Kesha. Co Ltd, Tokyo.
- Gibson, James L and Ivancevich John M, 1997, *Organisasi*, Alih Bahasa Nunuk Adiarni dan Lyndon Saputro, Bina Putra, Jakarta.
- Handoko, T.H. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia BPFE*, Yogyakarta.
- — — —, 2003, *Manajemen*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Koontz, Harold, and Cyril O'Donnel, 1989, *Princile of Management*, Second Edition, McGraw-Hill, Book Company Ino, New York.
- Mathis, Robert & Jackson, John H, 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, UIN-Malang Press, Malang.
- Maslow, H, Abraham, 1970, *Motivation and Personality*, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Nimran, Umar, 1997, *Perilaku Organisasi*, Citra Media Surabaya.
- Robbins, Stephen P, 1989, *Organization Theory : Structure Desigh And Aplication*, 3 Tahun Addition, Prentice Hall International Edition Singapore.
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1992, *Manajemen Pabrik*, Penerbit Balai Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Keempat, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 1982, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- — — — 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulistiyan, Ambar Teguh, Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Terry, G.R., 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Tjokroamidjojo, Bintoro, 1986, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, LP3ES, Jakarta.
- Zainun, Buchari., 1989, *Manajemen dan Motivasi*, Penerbit balai Aksara, Jakarta.